

**DISEÑO DE DOCUMENTACIÓN REQUERIDA PARA LA
IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y
SALUD EN EL TRABAJO SG-SST EN PELUQUERÍA VALENTINA,
BAJO EL DECRETO 1072 DEL 2015 Y LA RESOLUCIÓN 0312 DE
2019**



Universidad
Tecnológica
de Pereira

**EMMANUEL OCAMPO GARAVITO
JAIME ANDRÉS OSORIO TASCÓN**

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL
PEREIRA
2020**

**DISEÑO DE DOCUMENTACIÓN REQUERIDA PARA LA
IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y
SALUD EN EL TRABAJO SG-SST EN PELUQUERÍA VALENTINA,
BAJO EL DECRETO 1072 DEL 2015 Y LA RESOLUCIÓN 0312 DE
2019**

**EMMANUEL OCAMPO GARAVITO
JAIME ANDRÉS OSORIO TASCÓN**

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de
Ingenieros Industriales

**Director
M.Sc. César Augusto Zapata Urquijo**

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL
PEREIRA
2020**

NOTA DE ACEPTACIÓN

FIRMA DIRECTOR

FIRMA JURADO

FIRMA JURADO

Pereira, 24 octubre 2020

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar a Dios por permitirnos llegar a este punto y brindarnos la posibilidad de poder seguir nuestro camino con salud, perseverancia, valentía y encaminarnos a conseguir nuestros objetivos.

A nuestras familias por brindarnos el apoyo necesario en cada uno de los momentos que los hemos necesitado, por enseñarnos los valores para llegar a ser un gran profesional y una gran persona ante el mundo.

A nuestros profesores por brindarnos cada uno de sus conocimientos, compartir sus experiencias y enseñarnos a comprender el mundo de diferentes maneras, además de ayudarnos a saber que decisiones tomar a nivel profesional y como debemos comportarnos en el mundo laboral y en el diario vivir.

Finalmente a nuestros compañeros y amigos que fueron nuestra familia por algunos años y nos ayudaron a sobresalir ante cualquier adversidad y que mutuamente nos brindamos el apoyo necesario para llevar nuestros objetivos hasta el final.

DEDICATORIA

Cuando era joven y libre
y mi imaginación no tenía límites...
Soñaba con cambiar el mundo
Cuando maduré y me volví más sabio,
descubrí que el mundo no cambiaría,
así que moderé mis aspiraciones
y decidí cambiar únicamente a mi país.
Pero también descubrí que mi país no cambiaría
Al llegar a mi vejez
en un último intento desesperado...
Resolví cambiar únicamente a mi familia y mi trabajo
Pero ellos nunca lo permitieron
Y ahora, al final de mi vida,
¡De pronto me doy cuenta!
Si tan solo
Me hubiera cambiado primero a mi mismo...
Entonces con mi ejemplo
habría cambiado a mi familia y mi trabajo
Con su inspiración y aliento,
habría podido mejorar a mi país...
Y quién sabe,
quizá podría haber cambiado
incluso el mundo!

Anónimo

CONTENIDO

RESUMEN.....	9
ABSTRACT	10
INTRODUCCIÓN	11
1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	12
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	12
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	13
1.3. SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA	13
1.4. DELIMITACIÓN	13
2. JUSTIFICACIÓN	14
3. OBJETIVOS.....	16
3.1. OBJETIVO GENERAL	16
3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	16
3.3. HIPÓTESIS.....	16
3.3.1.Trabajo.....	16
4. MARCO DE REFERENCIA	17
4.1. MARCO TEÓRICO	17
4.1.1 Generalidades de un estudio y las políticas de seguridad y salud en el trabajo (SST).....	17
4.1.2 ¿Qué es la SST?.....	17
4.1.3 Requisitos a cumplir por parte de la política de SST de una empresa.....	17
4.1.4 Responsabilidades frente al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).	17
4.2. MARCO LEGAL	19
4.3. MARCO CONCEPTUAL	22
4.4. MARCO ESPACIAL	27
4.5. MARCO TEMPORAL	27
5. METODOLOGÍA	28

5.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	28
5.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	28
5.3. POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO	29
5.3.2 Unidad de análisis	30
5.3.3 Criterios de inclusión	30
Todos los visitantes y empleados.....	30
5.3.4 Criterios de exclusión	30
5.4. VARIABLES DE INVESTIGACIÓN.....	30
6. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.....	31
6.1 RESPONSABILIDADES DEL SG-SST	31
6.1.1 Responsabilidades del empleado	32
6.1.2 Diagnóstico de las condiciones de salud de los empleados.....	35
6.1.3 Identificación de peligros.....	36
6.1.4 Evaluación inicial o periódica de la SST	36
6.2 Proceso de recolección de la información	37
6.3 PROPUESTA DE POLITICA SST	39
6.4 OBJETIVO DEL SG-SST	41
6.5 METODOLOGÍA PARA LA IDENTIFICACIÓN Y VALORACIÓN DE LOS RIESGOS.....	42
6.6 POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	43
7. CONCLUSIONES	45
8. RECOMENDACIONES	46
BIBLIOGRAFÍA.....	47

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Normatividad legal relacionada con el SG-SST.	22
Tabla 2. Paso a paso para la implementación de la política de SSG-ST	39
Tabla 3. Propuesta de política SST para la empresa VALENTINA	41
Tabla 4. Pasó a paso elaboración de objetivos SST	42

Anexos

ANEXO 1. Propuesta de procedimiento para la definición de la metodología para la identificación y evaluación de los riesgos, para su posterior control y prevención.

ANEXO 2. Matriz de riesgo para la peluquería VALENTINA.

RESUMEN

En este documento se desglosara el manual que deberá desarrollar la peluquería VALENTINA para poder funcionar de manera adecuada con respecto a los lineamientos establecidos por la ley colombiana, con base a los requerimientos de cada empresa de cumplir con gestión de seguridad y salud en el trabajo para los empleados, clientes, proveedores y entes externos que actúan para y a favor del establecimiento.

Para la realización de este trabajo se tuvieron en cuenta las normas y decretos promulgados en la ley colombiana para la realización de los manuales de seguridad y salud en el trabajo, específicamente para establecimientos de corte y tratamiento del cabello, y en la cual se basara todo el contenido del manual a realizar. La investigación principalmente parte de la ausencia de dicho manual en la peluquería, lo que conllevaría a sanciones monetarias, hasta el cierre del establecimiento.

Este manual es de vital importancia ya que ampara a todos los entes internos y externos que participan en el día a día laboral de la peluquería. Este permitirá establecer las bases de seguridad y salud que se deben tener en el trabajo, tanto como empleado como cliente y como empleador, además de mostrar unas normas de seguridad básicas y del comportamiento que se debe tener ante ciertas situaciones que puedan acontecer en el sitio de trabajo.

ABSTRACT

This document will detail the manual that the VALENTINA hairdresser must develop in order to function properly with respect to the guidelines established by Colombian law, based on the requirements of each company to comply with occupational health and safety management for employees, customers, suppliers and external entities that act to favor the establishment.

To carry out this work, the norms and decrees promulgated in Colombian law were taken into account for the performance of health and safety at work, specifically for hair cutting and treatment establishments, and on which all content will be based. of the manual to be made.

The investigation mainly starts from the absence of said manual in the hairdresser, which would entail a monetary sanction, until the closure of the establishment. This manual is of vital importance since it covers all internal and external entities that participate in the day-to-day work of the hairdresser. This can establish the safety and health bases that must be taken at work, both as an employee, a client and as an employer, in addition to showing basic safety standards and the behavior that must be followed in certain situations that may occur on the site. of work.

INTRODUCCIÓN

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, tiene como propósito la estructuración de la acción conjunta entre el empleador y los trabajadores, en la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a través del mejoramiento continuo de las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo. Involucramiento de los trabajadores para un trabajo en equipo en pro de la seguridad y la salud de todos que participan en la cadena de valor de una empresa.

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.¹

Para su efecto, el empleador debe abordar la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, la protección y promoción de la salud de los trabajadores, a través de la implementación de un método lógico y por etapas cuyos principios se basan en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, verificar y Actuar) y que debe incluir la política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora. El desarrollo articulado de estos elementos, permitirá cumplir con los propósitos del SG-SST.

El SG-SST, debe caracterizarse por su capacidad de adaptarse al tamaño y características de la empresa, para centrarse en la identificación y control de los peligros y riesgo asociados con su actividad y debe ser compatible con los otros sistemas de gestión de la empresa y debe estar integrado en ellos.

¹ Ley 1562 del 11 de Julio de 2012

1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la actualidad la seguridad y salud en el trabajo representa una de las herramientas de gestión más importantes para brindar a los empleados mejores condiciones y calidad de vida laboral en las empresas, que al cumplir con ciertos criterios pueden ser más competitivas, esto puede ser posible siempre y cuando se promueva y estimule la creación de cultura en aspectos relevantes de toda organización como el desarrollo de talento humano, mejoramiento de los procesos y planes de calidad.

Para toda organización es importante tener rentabilidad, brindar estabilidad y seguridad laboral, la cual se puede ver opacada al no cumplir con los requerimientos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).

Por lo anterior se puede concluir que, con la implementación de un sistema de seguridad y salud en el trabajo se pueden prevenir o disminuir los riesgos de accidentes laborales y también las enfermedades que puedan ocasionar las actividades que se realicen en determinada empresa.

Pensando en el bienestar de los empleados y en la estabilidad de la empresa se plantea el diseño y la documentación para el desarrollo del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, siguiendo los lineamientos planteados por el decreto 1072 del 2015 y la resolución 0312 del 2019 para la peluquería VALENTINA de la ciudad de Pereira, con el objeto de que todas las operaciones que se desarrollen se implementen en forma segura y así mismo evitar sanciones ante una eventual auditoria del ministerio de trabajo.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Por medio de la documentación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo la peluquería Valentina podrá mejorar la salud y seguridad de sus empleados?

1.3. SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA

- ¿La peluquería ha definido medidas de prevención contra los accidentes y enfermedades laborales,
- ¿Se encuentra preparada para una eventual auditoria y registro de documentos con lo relacionado al SG-SST?
- ¿Se han identificado los peligros y riesgos en los cuales están inmersos los empleados en el lugar de trabajo?
- ¿Se han identificado medidas de prevención y control en el lugar de trabajo?

1.4. DELIMITACIÓN

El estudio será realizado para ayudar a la implementación del manual de seguridad y salud en el trabajo de la peluquería, ya que nunca ha contado con dicho manual, por lo tanto el estudio y la realización del mismo estará delimitado por los documentos y recursos que nos pueda brindar la empresa y las cuestiones a nivel legal que podamos estudiar en este documento.

2. JUSTIFICACIÓN

La peluquería VALENTINA es un establecimiento dedicado al corte y aplicación de varios tipos de tratamientos para el cabello tanto para damas como para caballeros, lo que conlleva a la manipulación de elementos corto-punzantes, manejo de residuos peligrosos y riesgo biológico, los cuales contribuyen en la generación de riesgos, que pueden comprometer la integridad física de los trabajadores.

Debido a la constante evolución en el mercado las empresas deben acoplarse a ciertos requerimientos que se exigen, motivo por el cual es importante tener toda la documentación referente al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y mantenerla actualizada con el objetivo de que las empresas tengan establecidos los procedimientos, acciones de mejoras, preventivas y correctivas que ayudan a fortalecer la competitividad en el mercado y den cumplimiento al decreto 1072 del 2015.

Hasta la fecha peluquería Valentina no ha presentado un accidente o enfermedad laboral, sin embargo se han presentado incidentes de cortes con materiales corto-punzantes y problemas en la piel por el contacto físico que esta labor implica, en determinadas circunstancias por el uso indebido o condiciones inseguras, lo cual hace visible la importancia de la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Por las razones planteadas anteriormente y para dar cumplimiento a la norma que se debe seguir en esta investigación para la mejora de toda la parte de seguridad y salud en el trabajo se presenta el diseño y desarrollo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo enfocado en el decreto 1072 del 2015 y la resolución 0312 del 2019 en la peluquería Valentina ubicada en el centro de la ciudad de Pereira dirigido a que la organización lleve a cabo actividades que garanticen la protección de los empleados previniendo los incidentes, accidentes y enfermedades laborales y de esta forma poder garantizar un ambiente laboral adecuado y seguro para sus empleados y clientes.

Es de vital importancia seguir las exigencias estipuladas por la norma debido a que el no hacerlo puede implicar sanciones legales y/o multas y en el peor de los casos accidentes o enfermedades que van a derivar en afectar económicamente por parte de la empresa.

Por último, el presente proyecto investigativo es realizado como requisito de los autores para optar al título de Ingenieros Industriales.

3. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL

Diseñar la documentación requerida del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la peluquería Valentina de la ciudad de Pereira, cumpliendo con el decreto 1072 del 2015 y la resolución 0312 del 2019, buscando la protección de los empleados, clientes y proveedores, además, del cumplimiento de las exigencias por parte del gobierno.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Realizar un diagnóstico general de la peluquería de las condiciones actuales con respecto a los riesgos presentes de acuerdo con el decreto 1072 y la resolución 0312.
- Diseñar la documentación del SG-SST necesarias para dar cumplimiento a la normatividad vigente.
- Identificar los peligros y riesgos para la seguridad y salud de los empleados.
- Socializar con el empleador los requisitos legales y la documentación diseñada para el establecimiento.

3.3. HIPÓTESIS

3.3.1. Trabajo

La realización, implementación y cumplimiento del manual de seguridad y salud en el trabajo para la peluquería es netamente responsabilidad del dueño y dependerá del compromiso del mismo para ejecutar las labores anteriormente mencionadas.

4. MARCO DE REFERENCIA

4.1. MARCO TEÓRICO

4.1.1 Generalidades de un estudio y las políticas de seguridad y salud en el trabajo (SST).

4.1.2 ¿Qué es la SST?.

Es una disciplina que se emplea en cada una de las organizaciones que prestan un medio de trabajo a las personas y es la encargada de la prevención principalmente de enfermedades laborales y accidentes de trabajo dentro de la organización, además de la promoción y protección de la salud de los empleados.

4.1.3 Requisitos a cumplir por parte de la política de SST de una empresa.

- Ser específica para la empresa y apropiada para la naturaleza de los peligros, la evaluación de los riesgos de SST y el tamaño de la organización
- Ser concisa, redactada con claridad, estar fechada y firmada por el representante legal de la empresa
- Debe ser difundida y estar accesible a todos los trabajadores y demás partes interesadas en el lugar de trabajo según corresponda.
- Ser revisada periódicamente y actualizada acorde con los cambios tanto en materia de SST, como en la empresa.

4.1.4 Responsabilidades frente al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).

La empresa debería tomar unas ciertas responsabilidades frente a la gestión de dichos manuales para así asegurar el buen funcionamiento de

cada uno de los lineamientos del mismo. Inicialmente deberá contar con unos recursos necesarios para que esta gestión se lleve a cabo. La alta dirección debe asumir la máxima responsabilidad por la Seguridad y la SST, por lo tanto debe asegurar la disponibilidad de los recursos necesarios y los asignados por la ley Colombiana para su adecuado funcionamiento.

En este espacio se describe, de manera general, de qué manera se encuentran asignados los recursos para la Gestión En Seguridad Y Salud En El Trabajo de la empresa.

Ejemplo:

Para desarrollar las actividades de SST, la empresa cuenta con los siguientes recursos:

Humanos: Registre el nombre, cargo y tiempo de dedicación al programa. El Sistema de Gestión en SST tiene asignado personal para su planeación, ejecución, evaluación y seguimiento, entre ellos están:

- Médico en SST
- Profesional Especializado en SST
- Líder
- Miembros del VIGIA DE SST
- Brigadistas
- Aseguradora de Riesgos Laborales

Los anteriores son algunos de los cargos indispensables para que una empresa pueda cumplir con dicha gestión, aunque se sabe que en algunos casos esta gestión la llevan las aseguradoras de riesgos laborales que facilitan el trabajo a las empresas para lograr el cumplimiento de las normas establecidas por la ley en vigor para dicho manual.

Financieros: Se hace referencia al presupuesto financiero aprobado para la gestión de la junta directiva, dueño o representante legal de la empresa.

Técnicos: En este recurso se especifica la manera como se van a desarrollar las actividades de SST de la empresa.

Algunas de estas actividades son:

- Programas de entrenamiento, capacitación y formación.
- Exámenes Médicos Ocupacionales.
- Adquisición de elementos para el manejo de Emergencias, brigadas y brigadistas.
- Adecuación de puestos de trabajo.
- Arreglo de instalaciones locativas.
- Implementación del Sistema Integral de Gestión.

Locativos: Se refiere al área o espacio físico en donde funciona el área de SST de la empresa.

Físicos y tecnológicos: Son los medios propios o contratados que se deben utilizar en el programa para el desarrollo de sus acciones, como instalaciones locativas, muebles, equipos para monitoreo biológico y ambiental, ayudas audiovisuales y otras. ²

4.2. MARCO LEGAL

El decreto 1072 es el reglamento único del sector trabajo en él se incluyeron todas las normas que lo rigen y que anteriormente se encontraban dispersas, su expedición fue el 25 de mayo de 2015. Uno de los puntos más importantes es la inclusión del decreto 1443 por medio del cual se dictan disposiciones para la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo ocupando el libro 2, parte 2, título 4, capítulo 6 del mencionado decreto 1072.

Desde sus inicios en Colombia la seguridad y salud en el trabajo ha estado reglamentada por decretos, resoluciones, leyes, normas y convenios de los cuales muchos han sido derogados y otros aún siguen vigentes, para los establecimientos se deben seguir y aplicar varias

² Guía de estudio para la realización de SG-SST, FREMAP, 2016.

normas denotadas en la siguiente que rigen la parte de seguridad y salud en el trabajo.

LEGISLACIÓN	OBJETIVO
Decreto 1295 de 1994	Determinar la organización y administración del sistema general de riesgos profesionales.
Decreto 1507 de 2014	Se expide el manual único para la calificación de la pérdida de la capacidad laboral y ocupacional.
Decreto 2566 de 2009	Se modifica la tabla de enfermedades profesionales contenido en el artículo 201 del código sustantivo del trabajo.
Ley 100 de 1993	Se crea el sistema de seguridad social e integral.
Ley 1010 de 2006	Se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco laboral.
Ley 1562 de 2012	Se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
Ley 776 de 2002	Se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del sistema general de riesgos profesionales.
Resolución 1016 de 1989	Se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los programas de salud ocupacional que deben desarrollar los patrones o empleadores en el país.
Resolución 2013 de 1986	Se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de medicina, higiene y seguridad industrial en los lugares de trabajo.
Resolución 1401 de 2007	Se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo
Decreto 472 de 2015	Se reglamenta los criterios de graduación de las multas por infracción a las normas

	de seguridad y salud en el trabajo y riesgos laborales, se señalan normas para la aplicación de la orden de clausura del lugar de trabajo o cierre definitivo de la empresa y paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas y se dictan otras disposiciones.
Resolución 2646 de 2008	Se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.
Decreto 052 de 2017	Se modifica el artículo 2.2.4.6.37, del capítulo 6, título 4, parte 2 del libro, al decreto 1072 de 2015 sobre la transición para la implementación de SG-SST.
Resolución 312 de 2019	Se modifica los estándares mínimos de SG-SST para empleadores y contratantes
<u>Resolución 2117 de 2010</u>	Por la cual se establecen los requisitos para la apertura y funcionamiento de los establecimientos que ofrecen servicio de estética ornamental tales como, barberías, peluquerías, escuelas de formación de estilistas y manicuristas, salas de belleza y afines y se dictan otras disposiciones.
<u>Resolución 2827 de 2006:</u>	Por la cual se adopta el Manual de bioseguridad para establecimientos que desarrollen actividades cosméticas o con fines de embellecimiento facial, capilar, corporal y ornamental. (Peluquería).
<u>Ley 711 de 2001</u>	Por la cual se reglamenta el ejercicio de la ocupación de la cosmetología y se dictan

	otras disposiciones en materia de salud estética.
<u>Resolución 2263 de 2004</u>	Por la cual se establecen los requisitos para la apertura y funcionamiento de los centros de estética y similares y se dictan otras disposiciones.
<u>Resolución 2827 de 2006</u>	Por la cual se adopta el Manual de bioseguridad para establecimientos que desarrollen actividades cosméticas o con fines de embellecimiento facial, capilar, corporal y ornamental (Peluquería). ³
Resolución 2013 de 1989	Se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de medicina, higiene y seguridad industrial en los lugares de trabajo.

Tabla 1. Normatividad legal relacionada con el SG-SST.

4.3. MARCO CONCEPTUAL

Se establecieron los conceptos relacionados con el sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo según el decreto 1443 de 2014 por medio del cual el artículo 2 del capítulo I estipula algunas de las definiciones siguientes:

- **Acción correctiva:** Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable.
- **Acción de mejora:** Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST, para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política.
- **Acción preventiva:** Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad u otra situación potencial no deseable.
- **Actividad no rutinaria:** Actividad que no forma parte de la operación normal de la organización o actividad que la

³ <http://www.saludcapital.gov.co/sitios/SectorBelleza/Paginas/Establecimientos.aspx>

organización ha determinado como no rutinaria " por su baja frecuencia de ejecución.

- **Actividad rutinaria:** Actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es estandarizable.
- **Amenaza:** Peligro latente de que un evento físico de origen natural, o causado, o inducido por la acción humana de manera accidental, se presente con una severidad suficiente para causar pérdida de vidas, lesiones u otros impactos en la salud, así como también daños y pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales.
- **Auto reporte de condiciones de trabajo y salud:** Proceso mediante el cual el trabajador o contratista reporta por escrito al empleador o contratante las condiciones adversas de seguridad y salud que identifica en su lugar de trabajo.
- **Centro de trabajo:** Se entiende por Centro de Trabajo a toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada.
- **Condiciones de salud:** El conjunto de variables objetivas y de auto - reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil socio-demográfico y de morbilidad de la población trabajadora.
- **Condiciones y medio ambiente de trabajo:** Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores. Quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros: a) las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo; b) Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia; c) los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores y; d) la organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicas y psicosociales.

- **Efectividad:** Logro de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con la máxima eficacia y eficiencia.
- **Eficacia:** Es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción.
- **Eficiencia:** Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados.
- **Emergencia:** Es aquella situación de peligro o desastre o la inminencia del mismo, que afecta el funcionamiento normal de la empresa. Requiere de una reacción inmediata y coordinada de los trabajadores, brigadas de emergencias y primeros auxilios y en algunos casos de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud.
- **Evaluación del riesgo:** Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción.
- **Evento Catastrófico:** Acontecimiento imprevisto y no deseado que altera significativamente el funcionamiento normal de la empresa, implica daños masivos al personal que labora en instalaciones, parálisis total de las actividades de la empresa o una parte de ella y que afecta a la cadena productiva, o genera, destrucción parcial o total de una instalación.
- **Identificación del peligro:** Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de éste.
- **Matriz legal:** Es la compilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las 'actividades propias e inherentes de su actividad productiva, los cuales dan los lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST, el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables.
- **Mejora continua:** Proceso recurrente de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en el desempeño en este campo, de forma coherente con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo SST de la organización.

- **No conformidad:** No cumplimiento de un requisito. Puede ser una desviación de estándares, prácticas, procedimientos de trabajo, requisitos normativos aplicables, entre otros.
- **Peligro:** Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones.
- **Política de seguridad y salud en el trabajo:** Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización.
- **Registro:** Documento que presenta resultados obtenidos o proporciona evidencia de las actividades desempeñadas.
- **Rendición de cuentas:** Mecanismo por medio del cual las personas e instituciones informan sobre su desempeño.
- **Requisito Normativo:** Requisito de seguridad y salud en el trabajo impuesto por una norma vigente y que aplica a las actividades de la organización.
- **Riesgo:** Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por éstos.
- **Valoración del riesgo:** Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado.
- **Vigilancia de la salud en el trabajo o vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo:** Comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Dicha vigilancia comprende tanto la vigilancia de la salud de los trabajadores como la del medio ambiente de trabajo.⁴
- **Documento:** Información y su medio de soporte.
- **Enfermedad Laboral:** Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la

⁴ Decreto 1443 de 2014 capítulo I artículo 2.

actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales serán reconocidas como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.

- **Enfermedad:** Condición física o mental adversa e identificable que suceden y/o se empeoran por alguna actividad de trabajo y/o una situación relacionada con el trabajo.
- **Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST:** Este Sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.
- **Sistema de Gestión:** Un Sistema de Gestión es un conjunto de etapas unidas en un proceso continuo, que permite trabajar ordenadamente una idea hasta lograr mejoras y su continuidad.
- **Sistema General de Riesgos Laborales:** Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.
- **Política de seguridad y salud en el trabajo:** Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización.
- **Organización:** Compañía, corporación, firma, empresa, autoridad o institución, o parte o combinación de ellas, sean o no sociedades, pública o privada, que tiene sus propias funciones y administración.

- **Accidente de trabajo:** suceso repentino que sobreviene por causa o con ocasión del trabajo y que produce en el trabajador daños a la salud o la muerte.
- **Incidente de trabajo:** Evento(s) relacionado con el trabajo en que la lesión o enfermedad o fatalidad ocurren, o podrían haber ocurrido.

4.4. MARCO ESPACIAL

La peluquería Valentina lugar donde se realizará la implementación y documentación del SG-SST, lleva aproximadamente 10 años desempeñando labores de corte e implementación de tratamientos para el cabello y ha sido dirigida por dos dueños diferentes, los actuales llevan 9 meses al mando. Es un salón de 30 metros cuadrados que consta con nueve puestos de trabajo, un baño, una zona de lava cabezas, un cuarto para los implementos de aseo y la zona de espera con cuatro sillas.

Se encuentra ubicada en la ciudad de Pereira en la Carrera 8 # 12-03 como única sede de la empresa.

4.5. MARCO TEMPORAL

La investigación se realizó durante el segundo semestre del 2020 con una duración aproximada de 6 meses.

5. METODOLOGÍA

5.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación al cual se ciñe es el descriptivo acompañado del estudio de caso, al encontrarse enmarcada en una sola empresa, la peluquería Valentina. Para la cual se describirán los procedimientos que pueden derivar en riesgos para los empleados y analizar los peligros y amenazas del entorno haciendo una documentación con todo lo referente al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo que permitan cumplir con la norma evitando sanciones o multas para la organización.

5.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación tuvo las siguientes etapas desarrolladas:

- **Diagnóstico:** En esta etapa se realizó una visita a la peluquería para conocer el lugar donde se encontraba, las condiciones en las que estaba el lugar, y en las condiciones que se atendía a la gente, además de los factores de seguridad y de precaución que podrían influir en esta investigación.
- **Documentación:** Para esta etapa fue un poco complicado la recolección de documentación ya que era poca o nula con la que contaban en la peluquería por lo tanto la mayoría de la información sería nueva para el establecimiento.
- **Recopilación:** Para la recopilación de los documentos e información necesario se tuvieron en cuenta varios aspectos, entre los cuales fue de vital importancia investigar los decretos y leyes establecidas para la gestión de seguridad y salud en el trabajo y en cierta parte con especificaciones en el área de las peluquerías como lo son el decreto 1072 del 2015 y la resolución 0312 de 2019. Además se necesitó información directa de los empleados, por lo tanto se hicieron entrevistas que ayudaron a recopilar dicha información.

- **Preparación:** Se realiza el ordenamiento de la información para brindar un manual en el que la empresa se pueda basar para realizar la gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- **Propuesta:** se realiza un manual con la información recolectada y se presenta a la peluquería para su posterior realización por parte de los mismos.
- **Control:** el control se hará por parte de la peluquería en los plazos que ellos crean pertinentes sin salirse de los establecidos por la ley.
- **Presentación:** Informe final.

5.3. POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO

La población de estudio fueron todas las personas que directamente están en contacto con la peluquería y que en algún momento entran en ella para realizar alguna labor o recibir algún servicio, entre los cuales tenemos, empleados, dueños, clientes, proveedores, entre otros.

5.3.1 Información básica de la empresa

NIT: 42146239-3

RAZÓN SOCIAL: Peluquería VALENTINA

SUCURSAL: No tiene

DIRECCIÓN: Carrera 8 # 12-03

CIUDAD: Pereira

DEPARTAMENTO: Risaralda

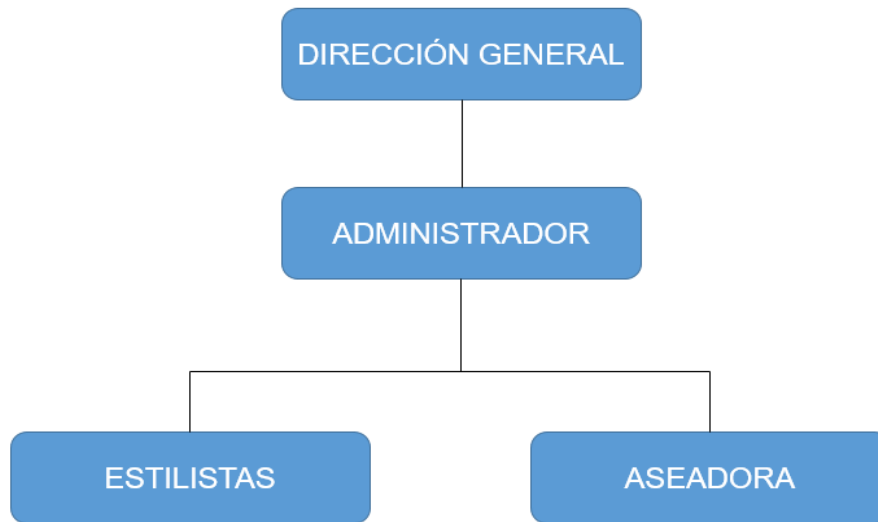
TELÉFONO: 3135572835

PROCESO PRODUCTIVO: Corte y tratamientos para el cabello

SUPERFICIE DE LA AREAS DE TRABAJO: 65 m²

NUMERO DE TRABAJADORES: 7 Estilistas-peluqueros, 1 administrador y la dueña del establecimiento (directora general).

Organigrama



5.4. VARIABLES DE INVESTIGACIÓN

Para esta investigación se tomaron como principales variables factores como las responsabilidades de los involucrados directamente con la peluquería como lo son los empleados y empleador, para el posterior cumplimiento de los lineamientos descritos en este manual. Además se toman como variable de la investigación un diagnóstico de tipo cualitativo principalmente en donde se analizaron a los trabajadores desde diferente punto de vista para así establecer posteriormente una política de seguimiento de manera diferenciada a cada uno de los trabajadores y así influir de mejor manera para el cumplimiento del manual.

6. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.

6.1. RESPONSABILIDADES DEL SG-SST

El empleador estará en la responsabilidad de velar por la protección, seguridad y salud de cada uno de sus trabajadores, de acuerdo a como lo establezca la ley. Dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST el empleador tendrá además de las responsabilidades ya conocidas, las siguientes obligaciones en cumplimiento con dicho sistema de gestión:

- Establecer, aprobar y hacer pública la política de seguridad y salud en el trabajo que este establecida para la empresa; esta divulgación se debe hacer por medio de un documento escrito donde se muestre cada uno de los parámetros que la política conlleva.
- Deberá comunicar y establecer las responsabilidades específicas para el cumplimiento del documento anteriormente mencionado a los empleados y la alta dirección, además de documentarlo para posteriores estudios que ayuden a la modificación de la norma de acuerdo a los decretos y leyes que se vayan reformando.
- Pagar la totalidad de las cotizaciones de los trabajadores a su servicio a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL).
- Brindar la capacitación pertinente a los empleados en SST para que puedan ayudar a cumplir con la política del mismo y procuren mantener el cuidado integral de sus colegas y de ellos mismos.
- Realizar las notificaciones pertinentes a la ARL sobre cualquier accidente de trabajo o enfermedad laboral que se registre en las instalaciones de la empresa.
- Realizar la evaluación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo establecido por la empresa como mínimo una (1) vez al año.

Además de las funciones específicas que debe cumplir el empleador, en este caso el gerente de la empresa, además deberá cumplir con este manual de funciones.

Manual de funciones	
Nombre del cargo:	Gerente
Dependencia:	Gerencia
Número de cargos:	Uno
Cargo del jefe inmediato:	
Solicita reportes y reporta a:	
Objetivo general:	
El gerente tendrá la máxima responsabilidad sobre las obligaciones de la empresa empezando por la parte administrativa, será el encargado de manejar al personal, como también se ocupara de la contabilidad de la empresa. Tendrá la responsabilidad de manejar de manera adecuada los recursos de la empresa para poder prevenir, hacer, verificar y actuar frente a cualquier circunstancia que se presente dentro de la empresa.	
Funciones esenciales:	
Dirigir y coordinar el personal bajo su dependencia. Supervisar que los empleados cumplan con sus obligaciones. Controlar los ingresos y egresos de la empresa. Comunicar a los empleados cualquier cambio o información de importancia. Determinar normas de convivencia dentro del establecimiento. Mantener al día los documentos legales de la empresa.	

6.1.1 Responsabilidades del empleado

Como ya se ha dicho en repetidas ocasiones las responsabilidades de cada uno de los participantes internos de la empresa es de vital importancia para dar cumplimiento al manual de seguridad y seguridad en el trabajo, y, para ello se deben delimitar unas responsabilidades específicas para cada empleado del establecimiento, entre las cuales se encuentran:

- Responsabilizarse del cuidado integral de su salud y la de sus compañeros.

- Tener presentes cada una de las normas y reglamentos del sistema de seguridad y salud en el trabajo.
- Mantener el orden y la limpieza de los lugares de trabajo, materiales y equipos de trabajo, así como las áreas comunes del establecimiento.
- Utilizar de manera correcta y oportuna los dispositivos para la prevención de riesgos, además de los elementos de protección personales.
- Informar a su empleador, médico o persona pertinente sobre cualquier práctica insegura o peligrosa que puedan afectar la seguridad y/o salud de sus compañeros y clientes del establecimiento, además deberá intentar una mejora para dicha práctica.
- Tendrá la obligación de asistir a cada una de las capacitaciones establecidas por el empleador con respecto a los temas de SST.
- Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Además de las funciones específicas que debe cumplir el empleador, además deberá cumplir con este manual de funciones. Para este caso lo dividiremos los manuales de acuerdo a los cargos de la empresa, en este caso los (as) peluqueros (as) y la empleada de servicios generales.

Manual de funciones	
Nombre del cargo:	Peluquero (a)
Dependencia :	Gerencia
Número de cargos:	Siete
Cargo del jefe inmediato:	Gerente
Solicita reportes y reporta a:	Gerente
Objetivo general:	
Brindar el servicio de peluquería, dentro de los que se encuentran el corte, tinte y tratamiento del cabello, a cada uno de los clientes que acudan al establecimiento a solicitar dichos servicios.	
Funciones esenciales:	

Atención al cliente.
Registro del cliente.
Cumplir los manuales de seguridad en el trabajo y normas de higiene a la hora de desempeñar su trabajo.
Mantener una convivencia buena con los sus compañeros de trabajo.
Limpieza de su área de trabajo.
Cumplir horario establecido.

Manual de funciones	
Nombre del cargo:	Servicios generales
Dependencia :	Gerencia
Número de cargos:	Uno
Cargo del jefe inmediato:	Gerente
Solicita reportes y reporta a:	Gerente
Objetivo general:	
Mantener el establecimiento ordenado y limpio durante toda la jornada laboral, además de brindar servicio al cliente en caso de que sea necesario, así como al resto de empleados de la empresa.	
Funciones esenciales:	
Atención al cliente. Atención a compañeros y superiores. Limpieza de zonas comunes y del establecimiento. Servir bebidas a los clientes. Cumplir horario establecido. Cumplir con normas de higiene y seguridad a la hora de realizar sus labores. Comunicar al gerente cualquier avería o fallo de los servicios generales (agua, luz, teléfono).	

6.1.2 Diagnóstico de las condiciones de salud de los empleados.

Frente al Diagnóstico de Salud, se establece el perfil general de la población, en cuanto a presencia de enfermedades en sus trabajadores, aquí se hace un análisis demográfico teniendo en cuenta el tipo de contratación laboral y otras características.

El diagnóstico de las condiciones de salud debe hacerse con la información de variables demográficas, ocupacionales y hallazgos de morbilidad. Para esto se puede utilizar el auto reporte de condiciones de trabajo y salud, los resultados de las evaluaciones ocupacionales de ingreso y de seguimiento.

El diagnóstico de salud debe contener como mínimo lo siguiente:

- Información socio demográfica de la población trabajadora (sexo, grupos etarios, composición familiar, estrato socioeconómico).
- Información de antecedentes de exposición laboral a diferentes factores de riesgos ocupacionales.
- Información de exposición laboral actual, según la manifestación de los trabajadores y los resultados objetivos analizados durante la evaluación médica. Tal información deberá estar diferenciada según áreas u oficios.
- Sintomatología reportada por los trabajadores.
- Resultados generales de las pruebas clínicas o para clínicas complementarias a los exámenes físicos realizados.
- Diagnósticos encontrados en la población trabajadora.
- Análisis y conclusiones de la evaluación.
- Recomendaciones.⁵

Cabe resaltar que este diagnostico medico debe realizarse por lo menos 1 vez al año, y el empleador debe estar informado en su totalidad del

⁵ Guía para la elaboración del SG-SST. POSITIVA COMPAÑÍA SEGUROS, 2015.

mismo, para así poder tomar acciones correctivas y preventivas ante cualquier anomalía frente a dicho certificado.

6.1.3 Identificación de peligros

La identificación de peligros y evaluación de los riesgos debe ser desarrollada por el empleador, con la participación y compromiso de todos los niveles de la empresa. Debe ser documentada y actualizada periódicamente (como mínimo, de manera anual). Teniendo en cuenta se mostraran algunos riesgos que se tendrán dentro del lugar de trabajo por parte de los empleados y sus clientes, además se mencionaran algunas de las medidas preventivas que se pueden optar para los diferentes riesgos. (Ver anexo 1).

6.1.4 Evaluación inicial o periódica de la SST

El empleador debe realizar una evaluación inicial según corresponda, con el fin de identificar las prioridades en SST propias de su empresa lo que a su vez, debe ser el punto de partida para el establecimiento del Sistema de SST o para la actualización del existente. Esta evaluación debe ser realizada por personal competente o por una persona competente en esta área, puede ser contratado externamente.

Esta evaluación deberá contar con distintos aspectos para poder llevarse a cabo con el cumplimiento de las normas y leyes establecidas, entre los que se encuentran:

- La identificación de los peligros y evaluación de los riesgos en SST actualizada (no mayor a un año).
- La identificación de las amenazas con posibilidad de generar emergencias en SST y evaluación de la vulnerabilidad
- La evaluación de la efectividad de las medidas de control implementadas, con el fin de eliminar los peligros o controlar los riesgos

- La descripción socio demográfica de los trabajadores y la caracterización de sus condiciones de salud, así como la evaluación y análisis de las estadísticas sobre la salud de los trabajadores, la enfermedad profesional y la accidentalidad laboral mínimo de los dos últimos años.

6.2 Proceso de recolección de la información

Para la recolección de la información inicial se realizaron entrevistas a los trabajadores para poder conocer un poco sobre la historia, situación y problemas de la empresa, además de investigar si conocían algún tipo de manual o de política de SSG-ST que tuviera la empresa hasta el momento. Al realizar dicha labor de investigación nos pudimos dar cuenta de que la empresa no contaba con documentación alguna sobre temas relacionados a los mencionados anteriormente. Esta peluquería en el momento no cuenta tampoco con un plan administrativo, ya que es una empresa creada empíricamente y a la que poco a poco se le han ido organizando temas como la parte administrativa, contable, legal, entre otros; por lo tanto la información utilizada en este trabajo principalmente ha sido tomada de empresas con una razón social parecida, debido a lo anteriormente descrito, por lo tanto este servirá como referencia para realizar los posteriores manuales y continuar con el estudio y la evaluación del SST. Teniendo en cuenta esto, se mostrara a continuación el paso a paso de cuál debería ser la guía para el cumplimiento del manual de SSG-ST, teniendo en cuenta la normativa vigente.

PASOS	ACTIVIDAD A REALIZAR
Nombrar la empresa y mostrar cual es su principal actividad económica	Nombre: Peluquería VALENTINA Actividad económica: Corte y aplicación de tratamientos y tinte para el cabello.

<p>Se deben determinar y analizar los requisitos del Decreto 1072 de 2015 en cuanto a la política y resolución 0312 de 2019.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Debe ser parte de la gestión y política de la empresa. • Debe acoger a cada uno de los empleados, sin importar su tipo de contrato. Además de ser informada a cada uno de ellos. • Debe establecerse un compromiso por parte del empleador para llevar a cabo el SSG-ST. • Ser específica para la empresa y apropiada para la naturaleza de sus peligros y el tamaño de la organización. • Ser concisa, redactada con claridad, estar fechada y firmada por el representante legal de la empresa. • Deberá revisarse mínimo una vez al año, y en caso de necesitar actualización realizarla. <p>Debe incluir los siguientes objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos, además de establecer los controles necesarios. • Proteger la seguridad y salud en todos los trabajadores, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de
--	---

	<p>Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la organización.</p> <ul style="list-style-type: none"> Cumplir con la normativa nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.
Tener una idea de las expectativas de los trabajadores con respecto a la implementación de la política y del manual de SSG-ST	<p>Gerente: queremos y debemos garantizar la seguridad en el trabajo para nuestros empleados para aumentar la calidad de vida laboral para ellos.</p> <p>Peluqueros y aseadora: Queremos una política que nos brinde una protección frente a cualquier suceso desafortunado que pueda ocurrir en nuestro puesto de trabajo y ayude a que nuestro ambiente laboral sea más seguro y mejor.</p>

Tabla 2. Paso a paso para la implementación de la política de SSG-ST

6.3 PROPUESTA DE POLITICA SST

Teniendo en cuenta la información anterior se procede a realizar una propuesta para la implementación de la política y del manual de seguridad y salud en el trabajo (SST) para la empresa VALENTINA.

POLITICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
La empresa VALENTINA se compromete a la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo establecido por la normatividad vigente, ciñéndose a cada una de las recomendaciones y

normas que en dicha ley se deban cumplir, con el fin de garantizar la seguridad de sus empleados y de sus clientes dentro del establecimiento.

La empresa VALENTINA se compromete a elaborar, establecer y revisar periódicamente, un procedimiento para supervisar, medir y recopilar con regularidad, información relativa al desempeño de la SST en la empresa. Se deben definir en los diferentes niveles de la empresa, las responsabilidades el deber de rendir cuentas en lo referente a la gestión de SST y la autoridad que en materia de supervisión de la SST, tienen los funcionarios responsables de desarrollar esta labor.

Por lo tanto, la política de SST a implementar comprenderá los siguientes aspectos:

1. Cumplir con las normas establecidas por las leyes vigentes con respecto a la seguridad y salud en el trabajo, siendo específica para tipo de empresa que se maneja.
2. Identificar cada uno de los riesgos a los que se vean expuestos tanto trabajadores como clientes dentro de las instalaciones de la empresa, para poder clasificarlos y poder adoptar medidas de control y prevención ante cada uno de los riesgos que puedan afectar ya bien sea la salud física o mental de los implicados o dañen la infraestructura del establecimiento comercial.
3. determinar en qué medida se cumple con la política y los objetivos de SST y se controlan los riesgos.
4. Realizar capacitaciones a los empleados que les permita actuar de manera responsable y rápida ante cualquier suceso inesperado y que pueda poner en riesgo su vida o la de los demás.

Es necesario tener en cuenta que será compromiso de todos los interesados, tanto empleados como empleadores, además de clientes el cumplimiento a cabalidad de dicha política, con el fin de mantener el orden dentro de las instalaciones de la empresa.

Para poder llevar a cabo la labor del cumplimiento de dicho manual, la gerencia de la empresa VALENTINA tendrá en cuenta los siguientes objetivos:

- Identificar sistemáticamente de todas las amenazas, que puedan

<p>afectar a la empresa.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar los recursos disponibles en la empresa, para la prevención, preparación y respuesta ante emergencias. • Implementar las acciones factibles, para reducir la vulnerabilidad de la empresa frente a estas amenazas. • Informar, capacitar y entrenar periódicamente a todos los trabajadores incluidos los simulacros, para que estén en la mejor capacidad posible de actuar y proteger su salud e integridad, ante una emergencia real o potencial. • Inspeccionar periódicamente, todos los equipos relacionados con la prevención y atención de emergencias así como los sistemas de señalización y alarma, con el fin de garantizar su disponibilidad y buen funcionamiento. • Cumplir con todos los lineamientos de las leyes vigentes y realizar los cambios pertinentes cuando así lo requieran las mismas. • Realizar la publicación del manual por diferentes medios para que pueda ser visto y analizado por cada una de las partes interesadas. 			
Firma Representante Legal			
Fecha		Versión	

Tabla 3. Propuesta de política SST para la empresa VALENTINA

6.4 OBJETIVO DEL SG-SST

En esta tabla se mostraran los pasos que se tendrán en cuenta para la definición de los objetivos de la empresa con respecto al SG-SST de acuerdo a lo establecido por la ley.

PASOS	ACTIVIDAD
Incluir el nombre de la empresa y su principal actividad Económica.	<p>Nombre: Peluquería VALENTINA</p> <p>Actividad económica: Corte y tratamiento para el cabello de mujeres y hombres.</p>
Se deben determinar y analizar	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplir con los principios

los requisitos del Decreto 1072 de 2015 en cuanto a los	<p>esenciales indicados en la política preventiva.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asegurar el cumplimiento de la normativa de aplicación. • Ser claros, medibles, cuantificables y tener metas definidas para su cumplimiento. • Ser adecuados para las características, el tamaño y la actividad económica de la empresa. • Tener los documentos pertinentes y actualizados, además ser expuestos a todas las partes interesadas. • Ser evaluados por un periodo de tiempo determinado no mayor a 1 año.
---	--

Tabla 4. Pasó a paso elaboración de objetivos SST

6.5 METODOLOGÍA PARA LA IDENTIFICACIÓN Y VALORACIÓN DE LOS RIESGOS

Para complementar el estudio ya realizado, se establece una tabla donde se muestran los riesgos con los que conviven a diario los empleados, el empleador y los clientes, con el fin de ayudar a la empresa a prevenir, controlar, evaluar, identificar y valorar cada uno de estos. (Ver anexo 1).

Para la identificación de los riesgos y su clasificación se toma como base la Guía Técnica Colombiana GTC45, que es la Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional; donde se establecen unos lineamientos generales aplicables a cualquier tipo de empresa, con el fin de identificar

el peligro y clasificarlo; evaluar el nivel del riesgo de acuerdo a su probabilidad de ocurrencia y la magnitud de sus consecuencias; luego se determina el nivel de deficiencia y el nivel de exposición, para analizar el nivel de aceptación del riesgo y poder establecer los controles que permitan mitigar la materialización del peligro y del riesgo.

Posteriormente se muestra la matriz de riesgos donde se muestra lo anteriormente descrito. (Ver anexo 2)

6.6 POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La peluquería VALENTINA para promover activamente la seguridad y la salud de nuestros trabajadores en el trabajo y cumplir con la legislación aplicable en materia de prevención de riesgos laborales, se compromete aplicar los principios de la acción preventiva siguientes:

- Evitar los riesgos.
- Evaluar los riesgos que no se hayan podido evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar el trabajo a la persona.
- Tener en cuenta la evolución técnica en el diseño de puestos de trabajo y de medidas correctoras o preventivas.
- Sustituir lo peligroso por lo que no suponga peligro o suponga poco.
- Planificar la actividad preventiva.
- Priorizar la protección colectiva a la individual.
- Dar las instrucciones adecuadas a los trabajadores para garantizar que trabajen en condiciones seguras.
- Evaluar los puestos de trabajo y llevar a cabo las medidas correctivas y preventivas que eliminen o minimicen los riesgos.
- Promover la participación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales.
- Impulsar y animar a todos nuestros trabajadores a adoptar una conducta de prevención integrándola en la propia productividad.
- Formar e informar a nuestros trabajadores sobre los riesgos inherentes a su puesto de trabajo, así como de las medidas preventivas que tienen que adoptar.

- Potenciar la coordinación de actividades empresariales en materia de prevención de riesgos laborales.
- Adoptar y mantener las disposiciones necesarias para garantizar una respuesta eficiente en caso de emergencia.
- Investigar todos los accidentes de trabajo y llevar a cabo las medidas necesarias para evitar que se repitan.

7. CONCLUSIONES

- Se realizó el estudio previo de toda la peluquería tanto en sus instalaciones físicas, como en cada una de las personas que trabaja en el lugar y con base en ello se logro establecer unas políticas de prevención del riesgo.
- Se establecieron unas políticas a las cuales la peluquería VALENTINA deberá dar cumplimiento para cumplir con la normatividad vigente, además de ayudar a la identificación de los riesgos y su clasificación.
- Se establecieron unos riesgos de acuerdo al estudio preliminar de la empresa, que sirvió para analizarlos y documentarlos en una matriz de riesgo donde le permite a la peluquería VALENTINA establecer a que riesgos y con qué valoración de los mismos están expuestos a diario, para después establecer las medidas pertinentes de acuerdo a la política de prevención establecida.
- Se elaboró la Documentación pertinente para el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo; de acuerdo a los procesos realizados en la organización y basados en los requisitos establecidos por el Decreto 1072 de 2015.
- Se propuso una política de gestión de seguridad y salud en el trabajo que permita controlar los accidentes de trabajo y enfermedades laborales que puedan ocurrir dentro de la empresa; además de ayudar al cumplimiento de la normatividad vigente que respecta a este tema.

8. RECOMENDACIONES

- Se recomienda a la peluquería VALENTINA empezar a implementar la política establecida en este trabajo para dar cumplimiento a la normativa vigente (Decreto 1072 de 2015 y a la Resolución 0312 de 2019.).
- Se recomienda a la empresa dar a conocer las medidas y políticas establecidas en este trabajo a todas las personas interesadas.
- Se recomienda a la parte gerencial de la empresa encargarse de la actualización y/o modificación que dicha metodología ya establecida necesite. Como mínimo una vez en el transcurso de un año.
- Se recomienda a la gerencia brindar capacitaciones a los empleados que ayuden a la disminución y prevención de accidentes de trabajo, así como a tomar las medidas de seguridad necesarias durante la realización de su trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

- Decreto 1072 de 2015 libro 2, parte 2, titulo 4, capitulo 6. Títulos 1, 2, 3 y 7.
- Decreto 1443 capítulo 1 de 2014. Capitulo 1, artículos completos. Capitulo 2, artículos 5, 6, y 7. Capitulo 3, artículos 8 y 10. Capitulo 5.
- Resolución 0312 de 2019. CAPÍTULO I. ESTÁNDARES MÍNIMOS PARA EMPRESAS, EMPLEADORES Y CONTRATANTES CON DIEZ (10) O MENOS TRABAJADORES, CLASIFICADAS CON RIESGO I, II ó III. Artículos 1 y 6.
- Ley 1562 del 11 de Julio de 2012, articulo1. Definiciones.
- <https://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>.
- <https://www.bsigroup.com/es-ES/Seguridad-y-Salud-en-el-Trabajo-OHSAS-18001/>
- Normas APA.
<https://www.um.es/documents/378246/2964900/Normas+APA+Sexta+Edici%C3%B3n.pdf/27f8511d-95b6-4096-8d3e-f8492f61c6dc>
- Guía para la elaboración del SG-SST, desarrollada para empresas cliente por POSITIVA COMPAÑÍA SEGUROS 2015.
- Implementación de plan de prevención para la empresa CIRUJANO CAÑADAS, S.L. Madrid, España.